

EINEN SCHRITT VORAUSS.

voestalpine

ENTWICKELN SIE IHRE
FÄHIGKEITEN. SCHAFFEN
SIE PERSPEKTIVEN. MIT
DEM MANAGEMENT
DEVELOPMENT SYSTEM.

www.voestalpine.com



EINEN SCHRITT VORAUSS.

voestalpine

UNSER KURS FÜR DIE NÄCHSTEN JAHRE HEISST WERTSTEIGERENDES WACHSTUM.

Mit der Entwicklung zu einem Verarbeitungskonzern, der auf der Basis des hervorragenden Know-hows in der Stahlerzeugung einen Vorsprung gegenüber "reinen" Verarbeitern hat, wechselt die **voestalpine** in eine neue Liga. Die Wertschöpfungskette wird durch das Engagement in neuen Bereichen entscheidend verlängert. Besonderer Mehrwert entsteht durch unternehmensübergreifende Synergiepotenziale zwischen Werkstoffkompetenz und Verarbeitungskompetenz.

Dieses "Kompetenznetzwerk **voestalpine**" basiert primär auf den fachlichen und sozialen Fähigkeiten hochqualifizierter Mitarbeiter und Führungskräfte und einer offenen, lernaktiven Unternehmenskultur.

Unter Führung verstehen wir dabei sowohl das Führen von Mitarbeitern, als auch von komplexen Prozessen und Projekten, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen.

Die verschiedenen Programme unseres Management Development Systems bieten dabei die Chance zur laufenden Qualifizierung.

Eine wichtige Führungsaufgabe der nächsten Jahre ist das Management der Generationenbalance mit dem Programm LIFE. In Richtung MDS-Update wollen wir mit dem neuen Schwerpunkt "Absolventenseminare" Führungskräfte in der gesamten Laufbahn begleiten.

Der Vorstand



UNSERE ANLEITUNG ZUR LEITUNG.

Wir richten unseren Blick nach innen und außen. Auf die Bedürfnisse des jeweiligen Kunden und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Um so entsprechend unserer Möglichkeiten unser Ergebnis nachhaltig zu verbessern. Wir schaffen Perspektiven, setzen uns Ziele und achten darauf, dass unsere Standards und Vereinbarungen für alle gelten. Wir legen Wert auf den menschlichen Umgang mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Er dient uns als Basis, wenn es darum geht, die fachliche Leitung von Projekten oder von Prozessen zu übernehmen.

Wir stabilisieren unter Einsatz unserer Möglichkeiten die Prozesse für die wir verantwortlich sind und sorgen so laufend für Verbesserungen. Wir fördern gezielt und mit fachlicher Unterstützung die persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



WIR SETZEN AUF IHRE WEITERENTWICKLUNG.

Die **voestalpine** agiert weltweit. Als wichtiger Entwicklungs- und Produktionspartner anspruchsvoller Branchen. Wir bieten unseren Kunden alles aus einer Hand: Werkstoffe, Komponenten und Systeme. Das verlangt jederzeit höchste Professionalität. Sowohl in der aktiven Zusammenarbeit mit unseren Kunden als auch in der konsequenten Verfolgung der angestrebten Ziele.

Kompetent und lösungsorientiert, beweglich und leidenschaftlich. Diese Eigenschaften zeichnen uns dabei aus.

Einen Schritt voraus. Der zentrale Satz der **voestalpine** spiegelt den Gedanken wider, der unsere Weiterentwicklung bestimmt. Er bedingt Offenheit. Gegenüber unseren Partnern und gegenüber neuen Technologien. Vor allem bezieht er sich aber auf die Menschen, die ihn Tag für Tag ver-

wirklichen. In ihm stecken gleichsam alle Chancen, die die **voestalpine** als Arbeitgeber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offeriert.

Die **voestalpine** gliedert sich in die vier Divisionen **voestalpine** Division Stahl, **voestalpine** Division Bahnsysteme, **voestalpine** division motion, **voestalpine** Division Profilform. Jede dieser Divisionen ist optimal auf ihr jeweiliges Geschäftsfeld zugeschnitten. Dabei setzen wir auf dezentrale Strukturen, die Selbständigkeit und Eigenverantwortung fördern. Ergo bietet Ihnen die **voestalpine** viele einzigartige Möglichkeiten für eine abwechslungsreiche und interessante Laufbahn.

Nutzen Sie Ihre Chance und profitieren Sie von den Perspektiven der **voestalpine**. Verbinden Sie Ihre persönliche Weiterentwicklung mit der unseren.



"PERSÖNLICHKEITEN WERDEN NICHT DURCH
SCHÖNE REDEN GEFORMT, SONDERN
DURCH ARBEIT UND EIGENE LEISTUNG."

Albert Einstein

DIE BESTEN FÜHRUNGS- KRÄFTE KOMMEN AUS DEN EIGENEN REIHEN.

Das Management Development System.

Das Modell des Management Development Systems (MDS) macht eines deutlich: Menschen mit Potenzial finden hier die richtige Unterstützung und Herausforderung. Mit der Potenzialgruppe bietet die Division Stahl ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein spezifisches Bildungsprogramm.



¹⁾ Individuelle Entwicklungsmaßnahmen

²⁾ Hochmobilitätsreserve

³⁾ Strategische Managementreserve

■ Angebotene Programme

■ Unterstützende Maßnahmen

■ Lernen im Job

HINTER JEDER POSITIVEN ENTWICKLUNG STECKT SYSTEM.

Der Unternehmenserfolg der **voestalpine** hat viele Gründe. Ein ganz wesentlicher Faktor ist dabei die mitarbeiterorientierte Personalpolitik als Teil unserer Unternehmensführung. Damit kommt dem Thema Qualifikation entscheidende Bedeutung zu. Das gilt vor allem für Führungskräfte.

Unser Management Development System (MDS) ermöglicht potenziellen Führungskräften noch vor Übernahme einer Schlüsselposition eine zielgerichtete Vorbereitung für diese Aufgabe.

Für die **voestalpine** gilt die Prämisse, dass Schlüsselpositionen möglichst mit eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besetzt werden. Darauf ist unser Management Development System abgestimmt. Eine logische Abfolge für den gesamten Bereich wurde entwickelt. Diese reicht von der Ermittlung potenzieller Kandidaten für die unterschiedlichen

Gruppen, bis hin zur konkreten Nachfolgeplanung und effektiven Stellenbesetzung. Die angebotenen Programme sind Herausforderung und Chance zugleich. Aus ihrer Absolvierung ergibt sich kein automatischer Anspruch auf eine höhere Position.

Wer kommt dafür infrage?

Um vorhandenes Potenzial bestmöglich zu unterstützen, bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vier unterschiedliche Entwicklungsgruppen an:

- | | |
|--|-----|
| • Führungskräftenachwuchs (Fördergruppe) | HMR |
| • Führungskräfte bis mittleres Management (Kadergruppe) | |
| • Oberes Management (Strategische Managementreserve) | |

WAS ZEICHNET DAS MANAGEMENT DEVELOPMENT SYSTEM AUS?

- **Sorgfältige Planung und konsequente Umsetzung**
- Die Vernetzung mit:
 - der Unternehmensstrategie
 - anderen Management-Systemen (Balanced Scorecard...)
 - Mitarbeitergespräch, Job-Rotation, Mentoren- und Lernpartnerschaften
 - Lern- und Unternehmensprojekte
- **Die hohe interne Nachbesetzungsrate**
- Die permanente Weiterentwicklung des Systems durch:
 - laufende Auseinandersetzung mit dem neuesten Stand der Technik
 - flankierende E-Learning-Plattformen (Lernpools)
- **Lebenslanges Lernen für alle Führungskräfte**
- Programme werden in Deutsch und Englisch angeboten
- Die Chance auf eine flexible Kompetenz-Karriere (Führungs-, Prozess-, Fach-, und Projektverantwortung sind gleichwertig)
- Übergreifender Inputgeber für Kommunikation und Kultur



FÖRDER-, KADER UND POTENZIALGRUPPEN

In der Förder- und Kadergruppe geht es darum, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern jenes Wissen zu vermitteln, das sie für ihre späteren Aufgaben brauchen. Im Fall der Fördergruppe ist das Programm auf das Management von Mitarbeitern, Projekten und Prozessen ausgerichtet. Das Kadergruppen-Programm vermittelt Management-Know-how und zielt auf das spätere Management von Organisationseinheiten, komplexer Projekte und Prozesse ab. Beide interne Programme stehen auch Teilnehmerinnen und Teilnehmern von Partnerfirmen offen. Die Potenzialgruppe ist ein spezifisches Qualifizierungsangebot der Division Stahl. Sie dient als Plattform für soziale Kompetenz.

Die Ausbildungen sind in folgende Module gegliedert:

POTENZIALGRUPPE

Plattform für soziale Kompetenz

- **Orientierung**
Teambildung, persönliche Standortbestimmung, Self Assessment, Entwicklungszielsetzung
- **Freiraum innerhalb der Ausbildung**
Kreativität in kritischen Situationen, erfolgreich umgehen mit Herausforderungen, Arbeit mit neuen, erlebnisorientierten Medien
- **Moderation und Präsentation**
Methoden und Techniken, Visualisierung, persönliches Moderationsverhalten, Auswahl der Projektthemen
- **Arbeitstechnik und Selbstmanagement**
Lebensplanung, Gleichklang zwischen Arbeits- und Freizeit, Umgang mit Stress, Zeitmanagement und Arbeitstechnik
- **Teamarbeit**
Reflexion der Teamerfahrungen aus den Projektgruppen, inhaltliche Angebote zu den Themen
- **Gesprächsführung und Konfliktverhalten**
Arbeiten am eigenen Kommunikationsverhalten, Bearbeitung kritischer Kommunikationssituationen, Konfliktverhalten, Dialoggespräche
- **Schlussreflexion**
Reflexion des persönlichen Ausbildungsweges, die eigenen Veränderungen seit Beginn der Ausbildung, Feedback

Persönliches Lern- und Veränderungsthema, das mit der Führungskraft fixiert und realisiert wird.

FÖRDERGRUPPE

Management von Mitarbeitern, Projekten und Prozessen

- **Potenzial-Analyse**
Förder-Assessment Center mit Kriterienprofil, Präsentation eines Lernthemas, Feedback-Gespräche, Entwicklungsempfehlungen, "Lernpool-Fördergruppe"
- **Mitarbeiterführung**
Führungsaufgaben und -instrumente, Rolle, Selbstverständnis, Motivation, Entscheidungsfindung
- **Das Gespräch als zentrales Führungsinstrument**
Anerkennung und Kritik, Mitarbeitergespräch, Konfliktbearbeitung im Gespräch, Beurteilungsinstrumente
- **Führen und Steuern von Teams**
Problemlösung im Team, Teambildung, teilautonome Arbeitsgruppen, Basics der Organisationseinheiten
- **Interne/externe Kundenorientierung**
Gestaltung interner Kunden-Lieferanten-Verhältnisse, Dienstleistungsorganisation, Netzwerke und Bildungsmanagement
- **Selbstmanagement**
Umgang mit Belastungen, aktive Zeitgestaltung, Wellness und Balancing, körperliche Fitness, Schaffung stabiler Zonen
- **Abschlussveranstaltung**
Neuerliche Standortbestimmung, Peer-Feedback, Präsentation der persönlichen Lern- und Veränderungsthemen

Persönliches Lern- und Veränderungsthema, das mit der Führungskraft fixiert und realisiert wird.

KADERGRUPPE

Management von Organisationseinheiten, komplexer Projekte und Prozesse

- **Development Center**
Weiterentwickeltes Assessment Center mit Selbstbeurteilung, Kontrakt zum Lernprojekt, Bildung von Lerngruppen/-partnerschaften, "Lernpool Kader"
- **Konfliktmanagement**
Umgang mit systemischen, Intergruppen- und interkulturellen Konflikten, Eskalationsstufen, Konfliktlösungsarten, Interventionen
- **Change Management**
Entwicklungsaufgaben der Organisation, Begleitung von Entwicklungsprozessen, Lean Enterprise, Organisationsdiagnose, Leitbild
- **Strategieentwicklung im Multi-Domestik-Konzern**
Strategieprozess und strategisches Management der **voestalpine**, unser Strategie-Dreieck, strategische Planung, Portfolio-Management
- **Value based Management**
Moderne Ansätze der Steuerung durch "intelligente" Kennzahlen und Controlling-Instrumente wie der Balanced Scorecard und anderen Systemen
- **Selbstentwicklung**
Persönliche Vision und Strategie, Beziehungsstruktur und -kultur, Werte, Lebensphasen, Energie-Balance, persönliche Entscheidungen
- **Abschlussveranstaltung**
Neuerliche Standortbestimmung,

UNTERSTÜTZENDE MASSNAHMEN DES ENTWICKLUNGS- PROGRAMMES

Persönliches Lern- und Veränderungsthema

Dieses Wahlthema wird im ersten Modul intensiv vorbereitet. Abschließend treffen alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine Vereinbarung mit ihrer Führungskraft, der Mentorin oder dem Mentor. Darin sind die Entwicklungsziele und die Unterstützungsangebote festgelegt. Das Thema beschäftigt die Teilnehmerinnen und Teilnehmer während des gesamten Entwicklungsprogrammes. Bei Super- oder Intervisionen im Rahmen einzelner Module. Bei Entwicklungsgesprächen mit der Führungskraft, der Mentorin oder dem Mentor. Als letzter Schritt wird das Thema im Rahmen der Abschlussveranstaltung präsentiert.

Coaching

Jede Teilnehmerin, jeder Teilnehmer wird bei der Aufarbeitung der einzelnen Themen zusätzlich individuell unterstützt. Dafür steht eine frei wählbare Trainerin oder ein Trainer des Management Development Systems im Ausmaß von 4 Stunden persönlich zur Verfügung.

Mentoring

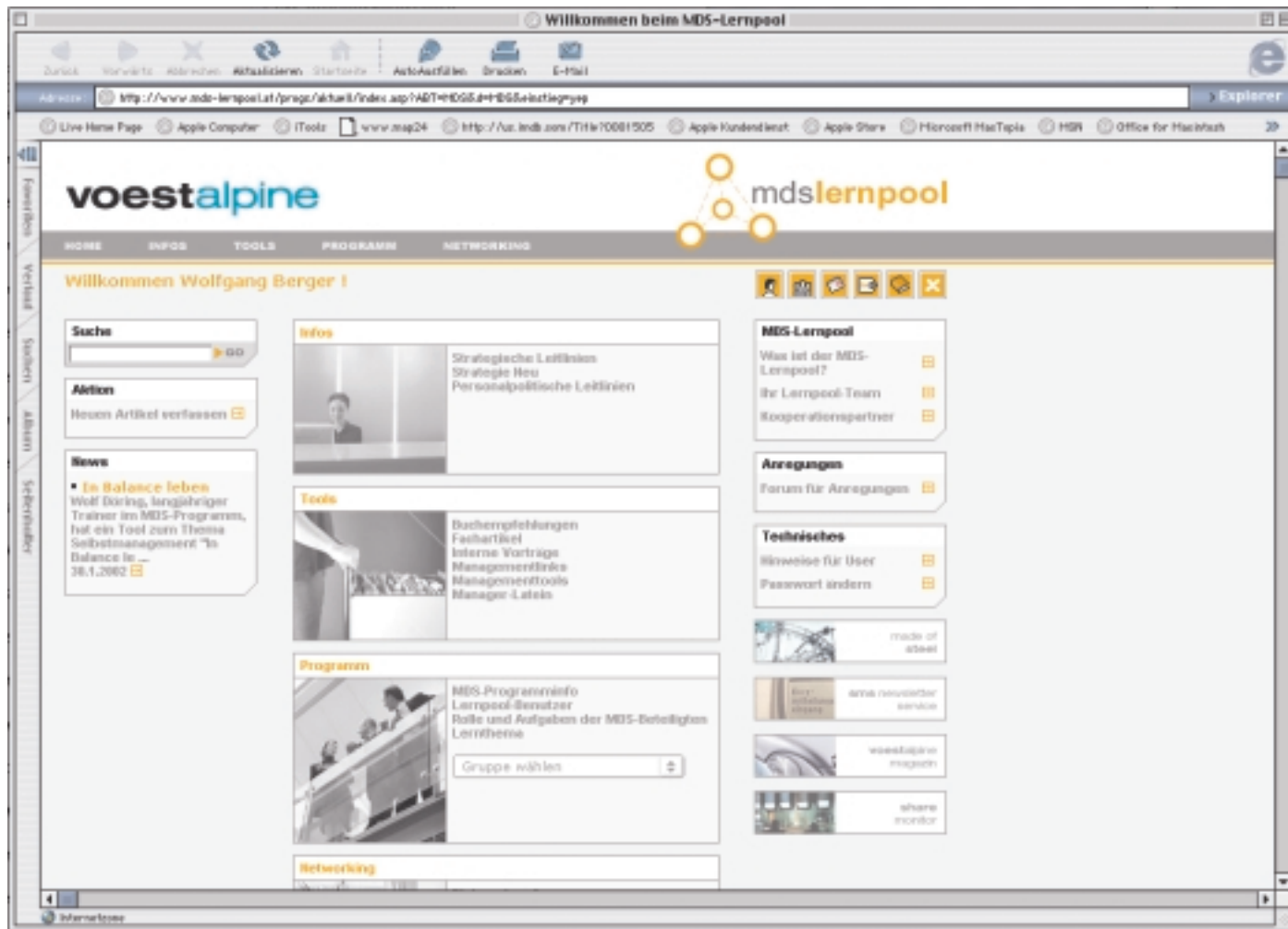
Unterstützung gibt es von leitenden Kräften mit persönlicher Erfahrung. Bei der Vereinbarung des persönlichen Lern- und Veränderungsthemas. Und mittels Feedback über den individuellen Entwicklungsstand und -fortschritt.

Lernpool

Für das Management Development System ist ein virtueller Lernpool am Server eingerichtet. Er dient zum gemeinsamen Lernen und beinhaltet beispielsweise Vorbereitungsinfos, Transferaufgaben, Fotoprotokolle, Managementreports, Erfahrungsaustausch. Dadurch sind alle Beteiligten an den Programmen mitsammen vernetzt.

Mehr Informationen zum Lernpool finden Sie unter www.mds-lernpool.at/allnew





LERNPOOL BLINDTEXT

Blindtexte zu sein ist keine leichte Aufgabe, alle Hoffnungen und Wünsche werden leider allzuoft auf mich projiziert, dabei bin ich nur eine inhaltslose Hülle. Hören Sie doch endlich auf zu lesen, meine Aufgabe besteht ausschließlich darin z.B. Schriftart, Laufweite, Schriftgröße also Eigenschaften zu symbolisieren welche für das Layout relevant sind, für irgendeinen Inhalt hat bei mir keiner gesorgt. Sie lesen ja immer noch, haben Sie nichts Besseres zu tun? Nein? Als Strafe erzähle ich Ihnen meine Lebensgeschichte.

Geboren wurde ich nicht als ein Kind der Leidenschaft, gezeugt an einem regnerischen Juniabend entstand ich aus der strikten Weigerung meines Schöpfers eine für ihn wohl sehr langweilige Arbeit

WISSENS-UPDATE

zu vollenden. Blindtexte zu sein ist keine leichte Aufgabe, alle Hoffnungen und Wünsche werden leider allzuoft auf mich projiziert, dabei bin ich nur eine inhaltslose Hülle. Hören Sie doch endlich auf zu lesen, meine Aufgabe besteht ausschließlich darin z.B. Schriftart, Laufweite, Schriftgröße also

Eigenschaften zu symbolisieren welche für das Layout relevant sind, für irgendeinen Inhalt hat bei mir keiner gesorgt. Sie lesen ja immer noch, haben Sie nichts Besseres zu tun? Nein? Als Strafe erzähle ich Ihnen meine Lebensgeschichte. Geboren wurde ich nicht als ein Kind der Leidenschaft, gezeugt an einem regnerischen Juniabend entstand ich aus der strikten Weigerung meines Schöpfers eine für ihn wohl sehr langweilige Arbeit zu vollenden.

"AM MEISTEN IM LEBEN BRAUCHEN WIR
DIEJENIGEN, DIE UNS DAZU BRINGEN,
DAS ZU TUN, WOZU WIR FÄHIG SIND."

Ralph Waldo Emerson



WAS SIE IN UNSEREN FÖRDER- UND KADERGRUPPEN ERWARTET:

- Besuch genereller und unternehmensspezifischer Entwicklungsmaßnahmen
- Absolvierung aller im jeweiligen Programm vorgesehenen Lernprojekte
- Bereitschaft zur Weitergabe persönlicher Daten (für die Nachfolgeplanung)
- Englischkurse, falls bei einer Sprachlevel-Einschätzung das vorgegebene Level 6 nicht erreicht wird
- Mindestens dreimonatige Job-Rotation; für Fördergruppe verpflichtend, ansonsten optional für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vorschreib- oder einforderbar.
- Mitarbeit bei beziehungsweise Leitung von übergreifenden Projekten; Dokumentation in der Personalentwicklungs-Abteilung
- Übernahme von Moderations- beziehungsweise Trainertätigkeit

DIE STRATEGISCHE MANAGEMENTRESERVE.

Diese Gruppe ist ein Pool für Geschäftsführerpositionen. Aber auch für andere bedeutsame Schlüsselpositionen. Ziel ist es, die bestmögliche Nutzung des Top-Managementpotenzials zu erreichen. Mit Hilfe einer eingehenden Analyse und eines bedarfsgerechten Entwicklungsplanes. Die Maßnahmen selbst sind auf die jeweiligen individuellen Bedürfnisse abgestimmt und werden durch gemeinsame, strategische Projekte unterstützt.

Entsprechend der internationalen Ausrichtung der **voestalpine**, zählen Mitglieder der strategischen Managementreserve oft auch zu den Absolventen hochrangiger Managementschulen und -programme. Beispielsweise der LIMAK, USW oder dem Management Zentrum St. Gallen.

DIE HOCHMOBILITÄTSRESERVE

Für die Hochmobilitätsreserve (HMR) kommen interne und externe Führungskräfte infrage, deren Management- und Sozialkompetenz in einem mehrstufigen Auswahlprozess (inklusive einem zweieinhalbtägigen Assessment-Center) erhoben wird.

Für die weitere Entwicklung der **voestalpine** ist es wichtig, Schlüsselpositionen in künftigen Beteiligungsgesellschaften mit eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu besetzen, um die Integration dieser Unternehmen bestmöglich zu unterstützen.

Das ein- bis zweijährige "HMR-Programm" bereitet die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gezielt auf anspruchsvolle Managementfunktionen in Beteiligungsgesellschaften vor. In erster Linie durch projektbezogenes Lernen im Job. Dabei werden verschiedene Gesellschaften und Bereiche – beispielsweise Finanzen, Controlling, Produktion, Marketing – durchlaufen. Ein halbjähriger Auslandsaufenthalt ergänzt dieses Programm optimal. Vorrangig geht es dabei um die perfekte Handhabung aller Instrumentarien der **voestalpine**. Und um das nähere Kennenlernen der Prozesse und Vorgehensweisen, sowie der wesentlichen Kontaktpersonen.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an diesem Programm bringen bereits genügend Kompetenz mit, um in einem internen Beraterpool mitzuarbeiten. Weiters bereiten Sie in ihren Projekten etwa Entscheidungen über Aquisitionen oder Investitionen aktiv vor.

AUFGABEN UND ROLLEN VON VORGESETZTEN UND MENTOREN.

- Erstgespräch mit allen Kandidatinnen und Kandidaten über ihre Rechte und Pflichten
- Regelmäßige Entwicklungsgespräche
- Vereinbarung von Lern- und Umsetzungsprojekten
- Förderung der sprachlichen Kompetenz
- Abstimmung von Job-Rotation auf derzeitige und zukünftige Anforderungen
- Koordination von Rotationsplätzen
- Vereinbarung von Moderations- beziehungsweise Trainertätigkeit
- Beobachterrolle während der Potenzialanalyse (nach erfolgter Einschulung)
- Teilnahme an Feedbackrunden und Entwicklungsmodulen für Mentoren
- Teilnahme an der Abschlussveranstaltung

DIE FUNKTION DES PERSONALENTWICKLUNGSBEIRATES.

- Festlegen der Anforderungen für die Weiterentwicklung des Management Development Systems
- Erstellen standortübergreifender Zielerfordernisprofile für Kader- und Fördergruppen
- Entscheidung über Aufnahme in das Management Development System
 - auf Basis der Unternehmens- und Bereichsstrategie
 - unter Berücksichtigung (standort-) übergreifender Besetzungspläne
- Vereinbarung und laufendes Update der Rechte und Pflichten aller System-Beteiligten
- Nachfolgeplanung unter besonderer Berücksichtigung aller Kandidatinnen und Kandidaten
- Mitentscheidung bei der Nachbesetzung von Führungspositionen
- Projektthemen für die Kader- und Fördergruppenmitglieder
- Beobachterrolle während der Potenzialanalyse
- Unterstützung der Führungskräfte bei der Förderung ihrer Kandidatinnen und Kandidaten
- Diskussionspartner der Kandidatinnen und Kandidaten; bei Vorträgen, gemeinsamen Abenden und der Abschlussveranstaltung



DIE EXTERNEN TRAIN- ERINNEN UND TRAINER DER PROGRAMME

Mag. Franz Biehal M.A. (FB)
Projektleiter bei beiden Programmen,
Unternehmensberater, Betriebswirt,
Psychotherapeut, Universitätslektor, Buchautor.
Mitbegründer und Gesellschafter der TRIGON
Entwicklungsberatung. Weiters Leiter von
zahlreichen Organisations- und
Entwicklungsprojekten und von Management-
Entwicklungsprogrammen.

Dr. Elfriede Biehal-Heimburger (EBH)
Psychologin, Lehrpsychotherapeutin,
Seminarleiterin und Beraterin mit den
Arbeitsgebieten Persönlichkeitsentwicklung,
Organisationspsychologie, Kommunikation,
Gesprächsführung, Konfliktmanagement,
Moderation, Supervision, Coaching. Seit 1989
TRIGON-Gesellschafterin. Sowohl beim Förder- als
auch beim Kaderprogramm als Trainerin tätig.

Mag. Wolf Döring (WD)
Wirtschaftswissenschaftler, Unternehmensberater,
Lebens- und Sozialberater, eingetragener
Psychotherapeut, Beratung und Begleitung bei
Organisationsentwicklungs- und
Veränderungsmanagement-Prozessen,

Persönlichkeitsentwicklungskonzeptionen,
Projektmanagement und
Führungskräfteentwicklung, Coaching und
Supervision. Mag. Döring ist ebenfalls bei beiden
Programmen als Trainer im Einsatz.

Dr. Günther Karner (GK)
Studium der Rechtswissenschaften, Weiterbildung
in marktwirksamer Unternehmensentwicklung;
geschäftsführer TRIGON Klagenfurt,
Arbeitsschwerpunkte: Marktwirksame
Unternehmensentwicklung,
Dienstleistungsmarketing, Marktforschung,
Kooperationsmarketing, Intercompany Learning,
Führungskräfteentwicklung. Dr. Karner betreut als
Trainer das Fördergruppen-Programm.

Mag. Siegbert Friedrich-Nagel (SFN)
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler,
Psychotherapeut und Unternehmensberater, Change
Management, Teamentwicklung, Personal- und
Organisationsentwicklungsprojekte, Stadt- und
Gemeindeentwicklung; Trainings für Führungskräfte
(Coaching) sowie für Konfliktmanagement,
Kooperation und Kommunikation.

IHRE INTERNEN ANSPRECHPERSONEN

Für die Division Stahl:

Günter Bruckbauer
+43(0)732-6585-3092
guenter.bruckbauer@voestalpine.com

Sabine Gruber
+43(0)732-6585-9418
sabine.m.gruber@voestalpine.com

Adelheid Hospodar
+43(0)732-6585-2715
adelheid.hospodar@voestalpine.com

Für die Division Bahnsysteme:

Michaela Ebhard
+43(0)3842-202-4452
michaela.ebhard@voestalpine.com

Werner Grüner
+43(0)3842-202-4450
werner.gruener@voestalpine.com

Für die voestalpine AG:

Wolfgang Berger
+43(0)732-6585-5037
wolfgang.berger@voestalpine.com

Mehr Informationen zum Lernpool finden sie unter
www.mds-lernpool.at/allnew